

La gazette des délégués CFDT Carrefour



**Lars Oloofsson à Nice
TNL rencontre la CFDT**

Le flou chez Carrefour !

▼ Ouverture	
Sommaire et amitiés	page 02
▼ Résultats économiques	
Mea-Culpa ...	page 03
▼ Résultats structurels	
Mea-Culpa ...	page 06
▼ Hommes et femmes	
Super-Héros demandés	page 08
▼ Président Directeur général	
Dialogue à Nice TNL	page 11
▼ Prévoyance	
Assemblée de l'APGIS	page 13
▼ Journée de solidarité	
Validée et deuxième annoncée	page 14
▼ Epargne salariale	
L'épargne s'envole en fumée	page 16
▼ Prime dividende	
On partage quand ?	page 19
▼ Smic et forfait pause	
Une CFDT gagnante	page 20
▼ Carrefour - CFDT	
Une histoire de travail	page 23
▼ Auchan - CFDT	
50 ans d'histoire	page 25



Au revoir !

Pendant nos congés nous avons appris le décès de collègues

Claude Parrain



Claude est décédé le 21 juillet 2011 des suites d'une longue maladie. Il venait de fêter ses 64 ans. En 2004 nous fêtions son départ en retraite en rappelant son action de délégué syndical lui qui à 51 ans se découvre l'âme d'un syndicaliste. Il créa en 1998 la section CFDT à Etampes. *"Nous garderons en mémoire de Claude sa profonde bonté, son humanité et sa grande générosité"* rappel Isabelle qui avec ses collègues a assisté à son enterrement au nom de tous.

Jean-Paul Grave



C'est par un message de son frère que nous avons appris le décès de Jean-Paul survenu fin juillet. Il est décédé à 61 ans. Jean-Paul cadre chez Interdis puis Carrefour était acheteur et délégué syndical CFDT. En 2007 dans le cadre de l'accord de méthode il a quitté la société à 55 ans. *"Jean Paul, c'était 'quelqu'un' ! vous pouvez être fier de lui ... il était respecté"* Pierre Grave son frère

Hérouville

C'est avec une grande tristesse que je t'annonce le décès d'un salarié qui a eu lieu pendant les congés. Ce salarié avait 41 ans et est décédé d'une hémorragie interne. Le directeur de notre magasin a fait un briff à tous les salariés et a assisté à l'enterrement à Alençon. Le comité de l'entreprise a envoyé des fleurs.

Que dire de plus !



Mea-Culpa ...?

Et après... les problèmes de Carrefour ne semblent pas près de s'arrêter

Des ventes en chute libre

Positionnement difficile sur les prix

Problèmes de gestion de stocks

Important retard sur le Drive

Difficultés à l'international

Dissensions internes

Ils ont tout dit

Carrefour ne va toujours pas bien

DISTRIBUTION Le groupe tombe dans le rouge au premier semestre, comme son partenaire bayonnais Guyenne et Gascogne

Lars Olofsson, voilà un an, nous promettait un big-bang avec le nouveau concept d'hypermarché Carrefour Planet. On connaît la suite.

Noël Prioux, comme Zorro, arrive pour sauver la France et lui soumet un plan d'urgence.

« *Ce Carrefourien pur jus fera dans le simple, avec des prix bas et moins de promotions compliquées* », rapporte un proche du groupe. Son objectif premier est de réduire les stocks et lutter contre le fléau des ruptures d'approvisionnement qui font rater des ventes. À cette fin, il vient de débaucher chez Coca-Cola Claude Amice, prévisionniste, pour mieux anticiper ses ventes.

Les titres de la presse sont éloquentes, nos patrons ont tout dit alors laissons leur la parole. Toute ressemblance avec des propos CFDT n'est pas une coïncidence.

Comme l'abandon au bout des lèvres du modèle opérationnel qui est un fiasco que se soit commercial, organisationnel ou social. Le rapport de l'expert commandité par le CCE ne fait que dire ce que la CFDT dit depuis le début. Il ne nous aura pas fallu 1 an et une tonne de rapport pour le constater.



Lars Olofsson

"Nous avons voulu faire trop, trop vite"

« performance décevante de la France »

"Nous avons mené trop de batailles à la fois, surchargé les équipes, sur centralisé l'organisation, d'où une perte d'initiative au niveau des magasins".

"Avec une nouvelle feuille de route, une nouvelle équipe, nous allons réparer ce qui n'a pas marché. Avec un objectif, regagner en compétitivité, et par là, regagner du trafic".

« Une partie des difficultés du groupe sont de notre propre fait. On a voulu faire trop, trop vite et l'exécution de la stratégie n'a pas été au rendez-vous. »

« Oui, on peut dire que c'était une erreur de casting et j'ai tiré les conséquences de cette erreur. » a propos de James McCann



Noël Prioux

"Le prix n'est plus une variable d'ajustement"

« La centralisation excessive nous a fait perdre de l'efficacité et de la motivation dans les magasins. Il est aberrant de gérer les prix des produits frais depuis le siège. Je veux redonner les moyens aux patrons des hypers de reprendre le pouvoir. »

« On a trop acheté le chiffre d'affaires avec la promo. Il faut revenir à une croissance durable, reposant sur des prix bas. Cela aura sans doute un impact négatif à court terme, mais ce sera vertueux à long terme. »

"On ne peut pas piloter le prix des laitues depuis le siège!" "le pouvoir aux directeurs d'hypers"

"Nous voulons couvrir très rapidement le territoire avec essentiellement des drive accolés et sans doute un assortiment beaucoup plus important que celui proposé aujourd'hui".

« Tout en poursuivant notre Plan de Transformation, nous avons défini une nouvelle feuille de route visant à déployer une nouvelle stratégie commerciale en France pour regagner compétitivité et trafic dans nos hypermarchés et nous adapter à un environnement économique de plus en plus difficile. Nous avons décidé de privilégier la création de valeur durable plutôt que les gains à court terme et anticipons un résultat opérationnel courant 2011 en baisse d'environ 15% par rapport à l'année dernière. Les actions radicales que nous mettons en œuvre avec notre nouvelle direction exécutive, combinées à la poursuite de nos gains en efficacité, permettront à Carrefour de retrouver une dynamique solide »

Lars Olofsson, président directeur général de Carrefour

Merci de votre visite !



Ticket remis à une cliente après son passage en caisse.

C'est beau l'informatique ! Et ça fait revenir les clients .

Lire les petits caractères !



Cette cliente fait ses courses et se présente à la caisse un caddy bien rempli, bref comme on les aime.

Au moment de payer elle tend à la caissière son carnet de remise contente de profiter de 100 euros de remise d'achat.

Non madame, c'est un bon d'achat de 20 euros par semaine et sur deux rayons maxi aujourd'hui. Pour l'utilisation du carnet complet il faudra revenir pendant 5 semaines et cibler vos rayons.

Dépitée la cliente a laissé son caddy en caisse et juré, un peu tard, qu'on ne l'y reprendra plus.

Il ya vraiment quelque chose qui ne tourne pas rond chez Carrefour.

Un peu moins de technocrates et un peu plus de commerciaux !

Une erreur qui coûte chère



Dans son dernier prospectus (Yap Yap du 31 août), Carrefour affiche une offre imbattable : un téléviseur LCD avec 100 % de remise fidélité. Soit l'intégralité du prix, à savoir la coquette somme de 599 €.

Carrefour a pu réagir à temps en affichant un rectificatif . Il s'agissait en fait d'une remise de 100... euros

Quand Carrefour faisait sa pub !



Lors des réunions syndicales on parle beaucoup des actions commerciales du groupe... en berne !

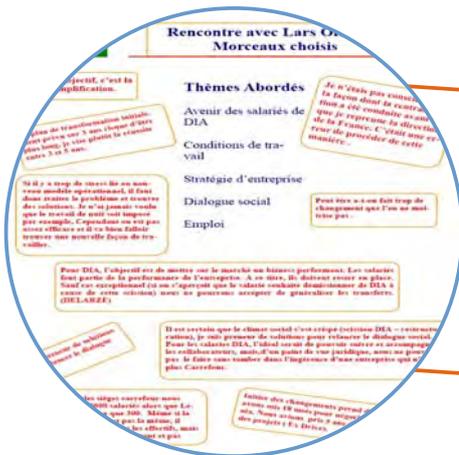
Un de nos délégués a ressorti de son grenier une publicité de Carrefour Chalons sur Champagne en date de ... juin 1978. Histoire de nous rappeler les coups de Carrefour. Sur 4 pages format journal Carrefour lance son opération Soleil du 16 juin au 1er juillet 1978. Plein de rabais, le bon temps !

Coincidence ce même jour un autre délégué de Bordeaux peste contre une publicité récente de Leclerc qui entre autre propose une Smart à gagner et de nombreuses réduction sur de nombreux articles.

Vous allez dans quel magasin ?

RESULTATS STRUCTURELS

On en dit plus !



*Mea-Culpa ...?
Et après... quelle prochaine réorganisation... Atica ?*

Confidentiel

Nous avons eu du mal à obtenir le rapport d'expertise.

L'expert, pourtant mandaté par le CCE, refuse de nous remettre une version numérique de ce rapport empêchant ainsi une saine diffusion aux représentants du personnel et aux salariés.

Chaque page de la version papier est marquée pour éviter une diffusion.

Il est vrai que la charge est lourde et que la lecture pourrait gêner ceux qui ont approuvé ce projet.

Rappelons au passage que le CCE majoritaire FO a accepté l'extension des 2 tests à d'autres magasins (un nombre jamais vu pour un test). Vote identique à celui de l'extension des caisses automatiques et autres projets destructeurs d'emplois.

Il reste à nos élus de réclamer ce rapport dans les comités d'entreprise.

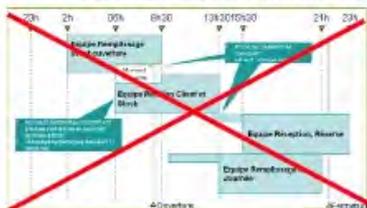
La lecture sera instructive pour comprendre ce qu'est l'incompétence et l'aveuglement.

Stop aux réorganisations !

**CCE CARREFOUR HYPERS
DU 1^{er} SEPTEMBRE 2011**

LA DIRECTION FAIT MARCHÉ ARRÈRE

**« NOUVEAU MODÈLE OPÉRATIONNEL » :
CARREFOUR ABANDONNE LES HEURES DE NUIT**



Consicents des dégâts à venir, nous avons toujours été opposés au déploiement dans les autres magasins.

Lors du CCE du 1^{er} septembre, la direction a annoncé qu'elle abandonnait les heures de nuit dans le NMO, et ferait de nouvelles propositions d'organisation du travail lors du prochain comité le 15 septembre.

Or, il aura fallu plus d'un an et plusieurs rapports d'experts à Carrefour, pour en fin de compte s'apercevoir que nous avions raison !

La CFDT depuis plus d'un an, avait dénoncé les effets néfastes de ce projet en s'appuyant sur le vécu des équipes des magasins de Villiers en Bière et de Bègles, qui furent les premiers magasins déployés « discrètement », voir en douce, par Carrefour.

En effet, il apparaît que les équipes (employés et encadrement) rejettent massivement ce projet, et que les résultats économiques des magasins tests (CA et marges) sont mauvais !

Alors, que de temps et d'énergie perdue ! Pendant que Carrefour se triture les méninges pour réduire ses frais de personnel et multiplie ce genre de projets (plus de vingt durant ces trois dernières années), l'entreprise oublie de faire du commerce, et se fait devancer par tous ses concurrents !

- Dégradations des conditions de travail
- Déresponsabilisation des salariés
- Ruptures en rayon

Tels étaient déjà nos constats.



Plus de 20 projets en 3 ans, Carrefour continuée par la philosophie des Shadoks ?



Position CFDT

Le 15 septembre la direction risque de revenir avec une version « light » du projet MNO... qui gardera sans doute une dose de polyvalence.

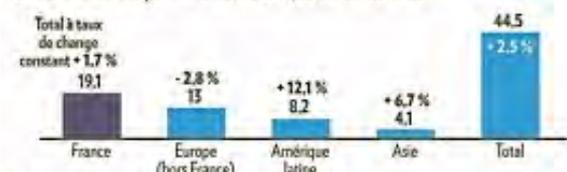
Pour la CFDT, il est temps de se concentrer sur les problèmes essentiels : les prix et les ruptures, sans se disperser à nouveau.

Obnubilé pas ses coûts et sous la pression de ses actionnaires, Carrefour a mis en œuvre des réorganisations aussi compliquées qu'inefficaces.

C'est donc désormais sur sa stratégie commerciale et sa politique sociale (sans social pas de commercial), que la CFDT attendra l'entreprise... et sur rien d'autre.

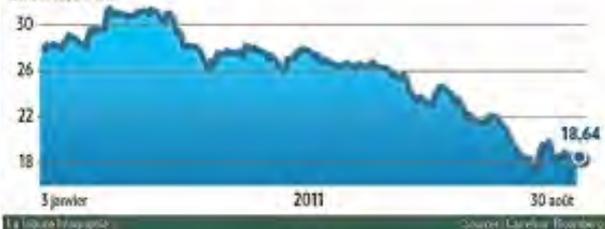
Les performances de Carrefour France sont à la traîne

Chiffre d'affaires du premier semestre 2011, en milliards d'euros



Cours de l'action en Bourse

En euros, à Paris



Si il y a trop de stress lié au nouveau modèle opérationnel, il faut donc traiter le problème et trouver des solutions. Je n'ai jamais voulu que le travail de nuit soit imposé par exemple, Cependant on est pas assez efficace et il va bien falloir trouver une nouvelle façon de travailler.

Lars Olofsson juillet 2011



A Wasquehal Louisa explique aux salariées la "fin" de NMO

Tout ça pour ça !!

Beaucoup de bordel pour peu de résultat titrons nous en décembre 2010 dans la ligne droite de nos premiers constats de septembre à Villiers en Bière et Bègles.

L'expert du Comité central d'entreprise vient de rendre son rapport concernant le Nouveau Modèle Opérationnel, un peu tard dirions nous.

Depuis le limogeage de James MacCann nous savions tous que NMO était finit. Le directeur de Villiers en Bière, le premier magasin test n'avait pas attendu pour remettre les pendules à l'heure.

Mais la lecture des 149 pages du rapport fait du bien à lire tant elle nous conforte dans nos analyses faites simplement en allant sur le terrain.

Rien dans ce rapport ne vient conforter l'idée d'un projet réfléchi et efficace. 70% des salariés considèrent que le magasin s'est dégradé, que les commentaires clients sont négatifs. Seul 6% de salariés sont favorables au projet !!

Ce qui a véritablement tué le projet c'est l'absence de résultat et de pérennité des progrès que soit chiffre d'affaire ou rentabilité. Sur 11 mois la rentabilité de Villiers en Bière chute et la casse augmente à Bègles. Le taux de démarque progresse partout. La baisse des frais de personnel n'est pas au rendez-vous. Le peu de gains engendrés sont consommés par la casse et la démarque.

Sur les 5 premiers mois d'élargissement du test les frais de personnel progressent globalement de 12%, la casse augmente de 10,4%, la démarque de 56,9% et la marge nette baisse de 1,2%. Alors que les autres magasins sortent de meilleurs résultats.

Un regret ! Dans ce rapport l'expert n'invite pas la direction à l'abandonner mais propose des pistes pour améliorer certains points.

Pour la CFDT si Monsieur Prioux plagiant les informaticiens parle pour son projet commercial de "Reset", pour ce qui concerne le projet NMO nous disons "Reformatage".

Il faut éradiquer ce projet comme on reformate son disque dur après le passage d'un virus. Rien ne doit rester.

Si on persiste à réorganiser nos méthodes de travail qui ont fait leurs preuves merci de bien, bien réfléchir et d'entendre les remarques.

Ras le bol des réorganisations qui font fuir les clients !

HOMMES et FEMMES

Un Super-Héro est demandé



Nos Super-Héros vont-ils sauver Carrefour ?

Les Super-Héros débarquent à Carrefour

Le tee-shirt superhéroïque se démocratise ! Après Celio et Kiabi, c'est au tour de Carrefour de proposer quelques t-shirts (100% coton) à l'effigie de nos héros en collant préférés.

Au programme, du Marvel et du DC puisque, si je ne me trompe, j'ai cru voir un Spider-Man, un Captain America, un Thor, un Wolverine, un Batman et un Superman...

Il y en a sans doute d'autre mais je n'ai pas approfondi mes recherches, cette grande marque de magasin ne favorise pas les personnes baraquées et les tailles s'arrêtent au XL.

Je pense que ces fabuleux t-shirts sont disponibles dans tous les super et hypermarchés de la marque, au rayon homme évidemment !

Lu sur le net



L'organigramme de Carrefour France sous la direction de Noël Prioux.

Chaise musicale

Pierre Bouchut quitte ses fonctions de Directeur exécutif Finances, Gestion et Services Financiers du Groupe Carrefour.



Il est remplacé par **Pierre-Jean Sivignon**, 54 ans, de nationalité française, a commencé sa carrière en 1979, chez Peat Marwick Mitchell, en tant qu'auditeur externe.

De 1982 à 2001, il occupe différentes fonctions financières et opérationnelles en France et à l'étranger chez Schlumberger Limited, dont celle de Trésorier du Groupe à New York et Paris.

De 2001 à 2005, il exerce les fonctions de Directeur Financier de Faurecia et est membre du Comité Exécutif.

En 2005, il rejoint Royal Philips Electronics à Amsterdam au poste de Direc-

teur Financier, Vice-président Exécutif et membre du Comité Exécutif. En 2010, il se voit décerner le titre de «CFO of the Year» des Pays-Bas. Pierre-Jean Sivignon est diplômé de l'ESSEC.

Pierre Bouchut est nommé Directeur Exécutif Marchés de Croissance. Il conserve la responsabilité des Services Financiers Carrefour (Carrefour Banque). Cette nomination prendra effet le 1er novembre 2011.

Thierry Garnier, actuellement Directeur Exécutif Marchés de Croissance, est nommé au poste de directeur exécutif pour la Chine et Taiwan, en remplacement d'Eric Legros. Il prendra ses nouvelles fonctions en avril 2012, après une période de transition à partir de janvier 2012.

Eric Legros deviendra quant à lui directeur exécutif pour les marchandises alimentaires et non alimentaires, un nouveau poste créé au sein de la direction exécutive, à partir d'avril 2012.

Patrice Lambert-de Diesbach 55 ans, occupait les fonctions de directeur de la communication financière et des relations investisseurs du groupe Carrefour depuis avril 2010. Il vient de quitter l'entreprise pour rejoindre France Télécom.

Interrogé, Carrefour n'a pas souhaité commenter ce départ, qui intervient sur fond de malaise au sein du groupe de distribution après un nouvel avertissement sur ses résultats.

Le deuxième distributeur mondial a simplement indiqué que le successeur de Patrice Lambert-de Diesbach n'avait pas encore été nommé.

De source proche du dossier, on a indiqué qu'il était un proche de Pierre Bouchut, lui-même directeur financier de Carrefour jusqu'à cet été et maintenant nommé responsable des opérations du groupe dans les pays émergents.

Combien de temps reste-t-il à Lars Olofsson ?

Il y a encore un an, Carrefour était un des fleurons de l'économie française. Numéro deux mondial de la grande distribution, le groupe était cité comme un exemple de réussite à l'international. Un des happy few parmi les groupes français mondialement connus et reconnus. Pourtant, il n'en reste aujourd'hui pas grand-chose et l'avenir du géant français a de quoi inquiéter.

Un seul chiffre ne suffirait pas à diagnostiquer l'état de santé du malade. Car chez Carrefour, les symptômes sont multiples. Pourtant, l'évolution du titre boursier laisse déjà deviner à lui seul l'ampleur de la catastrophe. Depuis le mois de janvier 2011, l'action Carrefour a perdu 40%. Proche du niveau atteint en pleine crise financière, le titre Carrefour a fait un bond en arrière de 16 ans, pour atteindre sa valeur de 1995 ! Si le titre est sanctionné, ce n'est pas uniquement en raison de la nervosité des marchés face aux craintes de nouvelle crise mondiale. C'est aussi en raison de résultats successifs décevants. Les derniers en date, faisaient état de ventes en recul de 3,3% en France (La France représente environ 40% de son activité), ainsi qu'une baisse des parts de marché. Autre point faible, une stratégie qui semble aléatoire...

Échec cuisant et stratégie confuse

Quelle stratégie ? C'est une question qui, chez les analystes, imposent quelques longues secondes de réflexion... Finalement le seul élément de réponse à cette question est le plan d'économie de 4,5 milliards d'euros lancé en 2009. La cession de DIA, très contestée par les actionnaires n'a pas convaincu les marchés. Souvent présentée comme un échec, **le titre DIA a d'ailleurs perdu plus de 8% à la bourse de Madrid dès son introduction.**

Pour le reste, The Economist résume parfaitement la situation « Au cours des deux années écoulées, l'entreprise a esquissé de multiples stratégies pour redresser le cours de ses actions. Elle s'est séparée de ses actifs sur les marchés émergents diversifié ses activités pour ensuite les abandonner ».

Si le prestigieux journal économique voit juste sur l'analyse de la stratégie, on aurait certainement pu gommer « ces deux dernières années » tant les développements récents rappellent la même confusion. **Un exemple illustre parfaitement. Le 5 mai dernier, Lars Olofsson déclarait après le limogeage de Mccan reprendre en main personnellement les activités françaises du groupe. A ce moment-là, la France était alors « la priorité de ses priorités ». Pourtant, seulement quelques semaines plus tard, des rumeurs de rapprochement avec le groupe brésilien Pão de Açúcar commençait à fuiter.** D'abord enfermé dans un silence presque insidieux, Carrefour a fini par admettre qu'il avait établi des contacts avec le milliardaire Brésilien Abilio Diniz, PDG de Pão de Açúcar, un des plus grands groupes de distribution au Brésil. L'enquête demandée par Casino confirmait d'ailleurs ces échanges. Il s'en suivra une longue partie de billard, une guerre ouverte entre Casino et Carrefour, mobilisant de chaque côté une armée d'avocats, de conseillers en communication et banquiers d'affaires. Une bataille certainement épuisante, qui a sans aucun doute mobilisé l'état-major de Carrefour pendant deux mois. Comment expliquer que le groupe, déjà fragilisé par des résultats médiocres, se soit laissé embarquer dans une bataille qui semblait perdue d'avance sur le plan juridique; surtout face au stratège Jean-charles Naouri. Comment expliquer ce projet de fusion qui aurait donné naissance au plus important acteur de la grande distribution brésilienne quelques semaines après avoir déclaré que la France était la priorité ?

Ce revirement est sans conteste une illustration de l'incapacité de Carrefour à dégager une vision stratégique et à s'y tenir. Les changements récents au sein du management renforcent encore ce sentiment. Un groupe confiant ne bouscule pas en quelques semaines son directeur financier, son responsable de la communication financière ainsi que son responsable des marchés émergents.

Maintenant seul détenteur des pleins pouvoirs, Lars Olofsson est seul maître à bord. Il lui reste jusqu'à juin 2012 pour redresser Carrefour, probablement pas un mois de plus.

GillesPelisse Consultant en cabinet de conseil Les Echos 22/08/11
<http://lecercle.lesechos.fr/node/37051>

Que sont-ils devenus ?

Directrice Carrefour



Depuis le 1er août dernier, **Sophie Rottier** a repris la direction de l'hypermarché Carrefour de Fourmies, le plus gros employeur privé de la ville (170 salariés).

Elle succède à Christophe Riffort, parti sur Amiens. La nouvelle directrice entend investir l'enseigne encore plus dans le tissu local.

Partie chez Monoprix



Cécile Claorec ancienne DRH GRoupe Carrefour qui a quitté la société en juin 2010 rejoint le groupe Monoprix en qualité de directeur des ressources humaines, de la communication et du développement durable. A ce

titre, elle est membre du comité exécutif du groupe.

Parti chez Super U



James Gisbert ex RH Carrefour vient d'être nommé DRH de la Région Nord-Ouest du Groupe Système U (Hyper U, Super U, Marché U). Cette région compte

120 magasins et 5000 collaborateurs dont 600 au sein de la Centrale d'Achats, basée à Caen.

Partie à la FNAC



Dominique Brard ex DRH Carrefour et DG Prodiest est depuis le mois d'avril Directeur des Ressources Humaines de la Fnac. Une RH de Carrefour vient de la rejoindre.

Pour aider les futurs candidats à la recherche de nouveaux postes nous vous proposons deux adresses .

Carrefour recrute ses futurs dirigeants !

accelerated DEVELOPMENT PROGRAM

Accaparé par la diminution des effectifs et la détérioration des conditions de travail qui en découle nous avons raté ce magnifique site où Carrefour recrute ses futurs dirigeants

Allez voir et écouter les témoignages des leaders de l'entreprise et leurs cursus.

15 petits films pour vous convaincre.

<http://www.graduates.carrefour.fr/site/>

Ces questions à se poser pour choisir la bonne entreprise



La recherche d'emploi n'est jamais chose aisée. Décrocher un entretien ou obtenir une réponse relève parfois de la mission. Alors, déterminer à l'avance si telle ou telle offre est faite pour vous se révèle particulièrement difficile. En acceptant un poste, vous vous engagez parfois en terrain inconnu.

Ce n'est pourtant pas une décision à prendre à la légère tant l'entreprise et la fonction qui vous choisirez influenceront sur la suite de votre carrière. Certains employeurs donneront un précieux coup de pouce à votre évolution quand d'autres vous feront regretter votre précédent poste.

Pour vous faciliter la tâche, le Journal du Net a listé les questions auxquelles vous devez impérativement répondre avant de prendre votre décision.

[Lire la suite](#)

<http://www.journaldunet.com/>





A la rencontre de Lars Olofsson avec les élus CFDT de Nice TNL

A l'occasion de la visite de Lars Olofsson au magasin de Nice TNL le 11 août 2011 les élus CFDT ont pu obtenir un rendez vous.

Compte rendu de cette rencontre auxquelles participé Cécile membre du CCE, Thierry cadre et Anne-Marie tous élus CFDT



Après la distribution d'un tract (de 8h30 à 10h00) lui « souhaitant la bienvenue », à 10H15 la Direction nous informe que Mr Olofsson accepte de rencontrer « rapidement » une délégation d'élus CFDT. Immédiatement la délégation CFDT est constitué de 3 élus : Cécile, Anne Marie et Thierry se « préparent » alors à représenter dignement les 500 salariés de TNL.

A 10h45 l'entretien débute en présence du Directeur de magasin et du Directeur Régional. Nous commençons par remercier Mr Olofsson d'avoir accepté cette entrevue, nous prenons cela comme un signe de son attention envers tout le personnel de TNL.

La délégation CFDT indique qu'elle souhaite parler des problèmes propres à notre magasin sur 3

thèmes précis : le manque de personnel, les conditions de travail, ATICA, Carrefour Planet, et le dialogue social avec notre Direction du magasin.

Le manque de personnel

Nous informons notre PDG que la veille de sa visite, le magasin a embauché des interims pour le plein et le nettoyage des rayons, et que cela prouve bien qu'il y a un manque d'employés. Dans un 1er temps Mr Olofsson est surpris et demande à notre Directeur « combien d'interims ? », Mr Lefebvre répond 5 personnes, Mr Olofsson esquisse un sourire et déclare alors qu'il peut comprendre qu'on lui présente un magasin bien tenu en précisant qu'il fait régulièrement des visites à l'improviste.

Les conditions de travail

Nous apprenons à notre PDG que Carrefour TNL est un ex Euromarché, en lui précisant que c'est un magasin « familial » avec de nombreux salariés et clients « anciens » très attachés à l'enseigne Carrefour. Nous lui indiquons également que c'est un magasin « difficile » par rapport à la propreté, avec

beaucoup de clients (10000 par jour) dont certains peuvent être agressifs, nous lui parlons aussi de notre cour de réception et de nos réserves trop petites, des nombreux employés victimes de maladies professionnelles. Notre PDG est à l'écoute et prend des notes, il revient sur la propreté et pense que notre passage en « Carrefour Planet » en début d'année 2012 devrait améliorer les choses dans ce domaine.

Carrefour « Planet » à TNL

Mr Olofsson nous parle ensuite de la mise en place de Planet à TNL en 2012 avec un investissement de 3 à 4 millions d'€uros. Nous lui demandons de s'engager à créer de nouveaux postes de travail. Il nous répond qu'il n'y devrait pas y avoir directement de l'embauche mais qu'il y aura plus de personnes au contact des clients en magasin et moins dans les « arrières ». **La délégation CFDT pense que le passage en « Planet » est une bonne chose pour le magasin et les salariés, et que des « postes de travail nouveaux » pourront permettre de mieux reclasser les employés victimes de maladies professionnelles (reclassements rendus difficiles actuellement avec les nombreuses suppressions de postes).**

ATICA

Nous évoquons ensuite les problèmes avec ATICA (rupture, prix, inconnus,..) il répond que ce n'est pas ATICA directement qui est responsable mais la « supply chain » (c'est-à-dire les entrepôts, les acheteurs, l'informatique centralisé,..) . Mr Olofsson nous informe que notre magasin est à 6% de ruptures quand la plupart des magasins qu'il visite sont à 3%. Pour les prix de vente et les « inconnus » nous lui disons que c'est bien ATICA qui est responsable, car il faut plusieurs jours voir plusieurs semaines pour que ces erreurs soient rectifiées (ce qui n'était pas le cas avec le système Anabel). Nous abordons ensuite tous les produits manquants qui se vendent bien (notamment les produits de saison au Non Alimentaire), notre PDG nous répond que c'est un problème d'acheteur et que les « Achats » ont été réorganisés,

en fin d'année les choses devraient s'améliorer, enfin que malgré cela le magasin progresse mieux que les autres. Pour lui le principal « souci » avec ATICA est la difficulté pour les magasins de faire « rentrer » des « produits locaux », il s'engage à améliorer les possibilités pour les magasins de travailler avec les fournisseurs locaux.

Dialogue social avec notre Direction de magasin

Nous rappelons à Mr Olofsson que la CFDT est avant tout ouverte au dialogue mais que quand il faut mener des actions (grèves, procès,..) elle n'hésite pas à le faire, que ces actions ne sont engagées qu'en dernier recours. Nous lui faisons part de nos rapports difficiles avec notre Directeur qui nous semble avoir une vision rétrograde des syndicats.

Notre PDG nous affirme qu'il est partisan d'un bon dialogue social, qu'il encourage les directions à avoir de bons rapports avec les partenaires sociaux, que c'est tous ensemble que les salariés feront évoluer l'entreprise dans le bon sens.

Conclusion

Nous retiendrons de cette entrevue que le PDG de la 1ère entreprise privée de France (et 22ème mondiale) qui emploie 500 000 salariés de par le monde a pris un peu de son temps pour écouter les représentants des 500 salariés de TNL ; nous pensions n'avoir que 5 minutes pour nous exprimer, Mr Olofsson nous a accordé plus de 20 minutes d'entretien. Certes, les nombreux problèmes de Carrefour et de notre magasin ne sont pas réglés après cette entrevue. Mais pour nous le principal était de rappeler au plus haut de nos dirigeants que derrière « les chiffres » il y a des femmes et des hommes pour faire tourner la machine à profits.

Enfin et surtout, vos élus CFDT espèrent que notre Direction de magasin saura prendre exemple et reproduire la qualité du dialogue que nous à « offert » Mr Olofsson en ce Jeudi 11 Août 2011.

A suivre.....

"Pour nous le principal était de rappeler au plus haut de nos dirigeants que derrière « les chiffres » il y a des femmes et des hommes pour faire tourner la machine à profits".



La CFDT inquiète de l'avenir de l'APGIS et du paritarisme.

Déclaration au nom des fédérations CFDT FCE - FGA - FNCB - Fédérations des services et de la coordination CFDT Carrefour à l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'APGIS du 8 juillet 2011 tenue pour affilier l'APGIS à COVEA.

Covéa, un grand groupe d'assurance mutualiste qui réunit MAAF, MMA et GMF.

Après l'intégration de l'APGIS dans une société d'assurance la CFDT s'inquiète à l'avenir de la prise en compte des besoins des salariés.

La CFDT, par sa délégation à cette Assemblée Générale extraordinaire, désire vous exprimer son inquiétude et ses questionnements quant à l'opportunité de ce projet d'affiliation de l'Appgis à la société de groupe d'assurance mutuelle Covéa (<http://www.covea.eu/index.php>).

La CFDT est particulièrement attachée aux valeurs et aux réalités du monde paritaire. A l'avenir, la garantie de l'identité et de la gestion paritaire sont loin d'être assurés. Pourtant, elles ont fait leurs preuves dans le monde de la Protection Sociale, notamment dans les secteurs de la Prévoyance et des Frais de Santé. Une enquête récente du Crédoc confirme que pour la majorité des employeurs, la gestion paritaire d'un organisme de prévoyance favorise sa bonne connaissance des entreprises, son expertise dans ce domaine, la transparence de ses comptes et le développement d'une action sociale. La première raison de leur image positive est « la prise en compte des besoins des salariés » !

Non, les mutuelles IARD (Incendie, Accidents et Risques Divers), les assurances et les institutions de prévoyance paritaires, ça n'est pas la même chose !

En conclusion, le vote des représentants de la CFDT à cette assemblée sera négatif face à cette dérive de notre institution paritaire vers un pôle mutualiste, où l'Appgis ne serait plus qu'une marque parmi tant d'autres, pour le plus grand intérêt de Covéa, mais pas forcément des salariés, des entreprises et des branches que nous représentons.

Quelques questions : *Pourquoi ne pas rester dans un environnement paritaire, qui a permis à Appgis d'obtenir un certain succès dans les appels d'offre ? - Ce choix ne s'est-il pas fait au détriment d'un rapprochement avec Mornay et DO, qui avaient accepté de nous traiter avec une stricte égalité dans la gouvernance ? - Quel est l'avenir de la cinquantaine de salariés qui travaillaient pour DO à Montreuil ? - Pourquoi avoir plutôt opté pour un rapprochement déséquilibré avec le groupe Covéa ? - Pourquoi nous placer sous la tutelle de la MAAF, peu présente dans le domaine de la prévoyance et des frais de santé ? - Quel sera le poids de l'APGIS face à Covéa en cas de mouvement significatif impactant l'Appgis notamment de perte de contrat ? - Quelles sont les économies d'échelle et synergies attendues ?*

L'AG a confirmé le vote du CA et a adopté le projet, tant dans le collège Adhérents (148 mandats Pour, 47 Contre et 2 Abstentions) que dans le collège Participants (136 Pour, 55 Contre dont 55 mandats CFDT, 6 Abstentions).

Sauf avis contraire de l'ACP, peu probable, les choses sont parties comme le désiraient FO et la direction de Carrefour.

JOURNEE DE SOLIDARITE

Les sages sont-ils sages ?



**Journée validée,
une seconde annoncée**

Alors que les super-riches lancent un appel pour se faire taxer la journée de solidarité elle reste à la charge des salariés .

Pourtant avoir un emploi n'est pas synonyme de richesse.

Les Sages valident la journée de Solidarité



La CFDT n'a pas été suivi par le conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel juge que les dispositions de la Journée de Solidarité sont conformes au principe de l'égalité

Les requérants, dont le syndicat des services CFDT du Maine-et-Loire, estimaient qu'en s'appliquant exclusivement aux salariés et fonctionnaires et en exonérant les artisans, professions libérales et retraités, la Journée de solidarité "portait atteinte au principe d'égalité" devant la loi et devant les charges publiques.

Selon eux, "la dimension nationale de la Journée de solidarité devait être rétablie en la faisant supporter par tous les Français et non par les seuls salariés".

Le Conseil constitutionnel a pour sa part reconnu au législateur la possibilité de "faire spécialement appel à l'effort" des salariés du privé et agents du public.

Le principe d'égalité "n'interdit pas au législateur de mettre à la charge de certaines catégories de personnes des charges particulières en vue d'améliorer les conditions de vie d'autres catégories", a expliqué le Conseil constitutionnel.

"D'un côté, le conseil constitutionnel reconnaît qu'il y a une différence de traitement entre les contribuables face à cette journée de solidarité, mais pour conclure au final qu'elle est justifiée au regard de la loi.

C'est un syllogisme proprement stupéfiant. On ne fait plus du droit mais de la politique", a estimé Me Bertrand Salquain, avocat des plaignants. "Il est évident que l'enjeu économique d'une décision contraire aurait été énorme puisque mis bout à bout, les encaissements de la Journée de solidarité représen-

tent 12 milliards d'euros", a ajouté l'avocat.

"Une fois de plus, on assiste à une pirouette, en reconnaissant une inégalité mais en la justifiant !", a commenté Thierry Jeanne, le cariste CFDT de Cholet (Maine-et-Loire) à l'origine de la requête. Il envisage de poursuivre le "combat", "peut-être au niveau européen".

Depuis 2010, tout citoyen peut invoquer en justice l'inconstitutionnalité d'une loi, d'abord devant la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat, avant trans-

mission le cas échéant devant le Conseil constitutionnel.

Initialement, le lundi de Pentecôte était devenu un jour travaillé mais non payé et le produit de cette journée de travail était versé à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Depuis 2008, les entreprises sont libres de décider quel jour de l'année elles utilisent pour contribuer à cette journée, qui a rapporté 2,4 milliards d'euros en 2010.

Ah, les braves gens !

Seize personnalités fortunées plaident pour l'instauration d'une "contribution exceptionnelle" de la part des plus favorisés.

C'est dans le *Nouvel Observateur* que ces seize personnalités ont choisi de s'exprimer. Elles précisent dans cette tribune que cette contribution serait calculée dans des proportions raisonnables, dans le souci d'éviter "des fuites des capitaux ou l'accroissement de l'évasion fiscale" "Nous sommes conscient d'avoir pleinement bénéficié d'un modèle français et d'un environnement européen auxquels nous sommes attachés", se justifient-elles, rajoutant que "cette contribution n'est pas une solution en soi : elle doit s'inscrire dans un effort plus global de réforme". Dans un dernier élan de générosité, les "seize" déclarent : "au moment où le gouvernement demande à tous un effort de solidarité, il nous semble nécessaire d'y contribuer".

Les signataires de cette tribune : Jean-Paul Agon, PDG de L'Oréal ; Liliane Bettencourt, actionnaire de L'Oréal ; Antoine Frérot, PDG de Veolia Environnement ; Denis Hennequin, PDG d'Accor ; Marc Ladreit de Lacharrière, président de Fimalac ; Maurice Lévy, PDG de Publicis ; Christophe de Margerie, PDG de Total ; Frédéric Oudéa, PDG de la Société générale ; Claude Perdiel, président du conseil de surveillance du *Nouvel Observateur* ; Jean Peyrelevade, président de Leonardo & Co France ; Franck Riboud, PDG de Danone ; Stéphane Richard, PDG d'Orange ; Louis Schweitzer, président de Volvo et d'AstraZeneca ; Marc Simoncini, président de Meetic, fondateur de Jaina Capital ; Jean-Cyril Spinetta, président d'Air France-KLM, président du conseil de surveillance d'Areva ; Philippe Varin, président du directoire de PSA Peugeot Citroën.

Pour une seconde journée de solidarité



Malgré les polémiques entourant cette journée depuis sa création, l'idée d'en créer une deuxième a été avancée pour compléter le financement de la dépendance, éventuellement en l'élargissant à d'autres catégories professionnelles en plus des salariés.

Cette idée, énoncée depuis quelques mois par plusieurs groupe de travail sur le financement de la dépendance, a été reprise ce samedi par l'ancien premier ministre Jean-Pierre Raffarin, instigateur de la première journée de solidarité. Ce serait, dit-il «la solution la plus simple» pour financer en partie la dépendance. Une mesure d'autant plus opportune à mettre en œuvre que «notre organisation

du travail» comporte «beaucoup de RTT», a-t-il déclaré, taclant au passage les 35 heures mises en place par Martine Aubry.

Récemment, le groupe des départements de droite au sein de l'Assemblée des départements de France (ADF) a affirmé soutenir l'idée d'une deuxième Journée de solidarité.

L'Elysée a annoncé il y a une dizaine de jours que Nicolas Sarkozy rendrait ses arbitrages sur la réforme de la dépendance à la rentrée de septembre et non plus en juillet comme escompté initialement.

EPARGNE SALARIALE

Un marché de dupe ?



L'important c'est de participer !

La situation de l'épargne salariale des salariés Carrefour est préoccupante.

Nous syndicalistes sommes souvent sollicités pour donner notre avis sur ce placement.

Que se soit le fond Carrefour action où les 5 autres fonds diversifiés aucun ne permet aux salariés de retrouver leur épargne.

La bourse chute depuis plusieurs années et les salariés épargnants sont les perdants.

Retour		Fonds	
Les performances affichées sont calculées depuis le début de l'année			
CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE	38,12151 EUR au 05/09/2011	-8,13 %	>
Vous avez de l'épargne sur ce fonds			
CARREFOUR ACTIONS	20,01029 EUR au 05/09/2011	-35,13 %	>
Vous avez de l'épargne sur ce fonds			
CARREFOUR LONG TERME	236,41000 EUR au 05/09/2011	-14,84 %	>
Vous avez de l'épargne sur ce fonds			
CARREFOUR COURT TERME	129,61000 EUR au 05/09/2011	+0,62 %	>
Vous avez de l'épargne sur ce fonds			
CARREFOUR EVOLUTION	4,88000 EUR au 05/09/2011	-9,63 %	>
Vous avez de l'épargne sur ce fonds			
CARREFOUR PRUDENCE	127,91450 EUR au 05/09/2011	-0,67 %	>
Vous avez de l'épargne sur ce fonds			

Dans l'exemple page suivante nous vous présentons la perte que subit l'épargne salariale d'un salarié Carrefour.

Sa perte est à peine compensée par l'abondement de 30% versé par Carrefour.

La participation placée hors du PERCO ne rapporte pas d'abondement. C'est la majorité des cas des employés Carrefour (population jeune).

Cet argent placé sur un compte épargne (taux de 2% à 2,5%) rapporterait plus et ne mettrait pas en danger le capital.

Note: l'épargne salariale est exonérée des impôts, ce qui n'est pas le cas pour certains compte épargne.

La baisse des cours de bourse, que se soit l'action Carrefour ou les autres FCPE, mange les gains.

tres FCPE, mange les gains.

La bonne nouvelle : c'est que temps que vous n'avez pas retiré votre argent vous n'avez rien perdu !!!!

La mauvaise c'est qu'il va falloir pas mal d'année pour que ça remonte alors prenez votre temps pour partir en retraite.

Bref s'il est impossible de retirer actuellement son épargne sous peine de perdre beaucoup (on ne sait pas si demain ne sera pas pire) il faut se poser la question pour l'avenir, finit le temps où la bourse valait le coup !

Un salarié Carrefour perd, proportionnellement à sa (petite) rémunération, plus d'argent que Monsieur Arnould. Ce sont les économies d'une vie qui partent en fumée et tout ça parce que ce monsieur veut gagner encore et encore plus d'argent. Il sait faire dans le luxe pas chez Carrefour !

A ceux qui ont des Iphones nous vous conseillons de télécharger l'application "monépargne" de Natexis qui donne des tableaux édifiants.

Au fait chez Auchan l'action maison est en progression

L'actionnariat salarié à l'épreuve de la crise boursière

Les Echos 06/07/11

Pour les salariés de Lafarge, le timing ne pouvait pas être pire : le 27 mai, alors que le cours de l'action flirtait avec les 48 euros, le groupe a annoncé une augmentation de capital réservée à ses collaborateurs à un prix de 36,98 euros, soit une décote de 20 %. De surcroît, l'entreprise offrait aux salariés français un abondement de 40 % sur les 15 premières actions. Malgré ces conditions avantageuses, les salariés actionnaires du cimentier font aujourd'hui grise mine : leur investissement a fondu en quelques semaines, l'action clôturant hier à... 27,96 euros. Bien sûr, ce n'est que dans cinq ans (soit en juillet 2016), lorsque les salariés auront la possibilité (hors cas de déblocage anticipé) de revendre leurs actions, que se jugeront les gains ou les pertes. Les perspectives de plus-values n'en sont pas moins assombries dès le départ. Le cas de Lafarge n'est pas isolé. Selon une récente étude du cabinet

Aon Hewitt portant sur 51 entreprises issues dans leur grande majorité du CAC 40 et du SBF 120, 58 % des grands groupes lancent un plan d'actionnariat salarié au moins tous les deux ans. Et ces opérations, lorsqu'elles ont un caractère de rendez-vous régulier, se

48.000

Le nombre de salariés de la Société Générale ayant souscrit au plan 2011.

concluent souvent au début de l'été, soit, cette année, juste avant le début de la dégringolade du CAC. Vivendi, qui a annoncé fin juillet que son plan d'actionnariat annuel avait enregistré une participation « record », avec une progression de 25 % du nombre de participants par rapport à 2010, doit ainsi composer avec une chute de son cours

de 27 % depuis le 1^{er} janvier. Quant à la Société Générale, qui a séduit 48.000 de ses 135.000 actuels et anciens collaborateurs dans le monde avec son plan 2011, ouvert courant mai, elle doit faire face à une chute de 31 % sur une semaine, dont -14,74 % pour la seule journée d'hier.

Limiter le risque

Pour l'actionnariat salarié, la gisade de ces derniers jours est un nouveau coup dur. La crise boursière de 2008, qui a vu fondre un certain nombre de capitalisations, avait déjà suscité la grogne des salariés. Les entreprises en ont tiré les conséquences et ont pris des mesures pour préserver l'intérêt de leurs collaborateurs. Selon l'étude Aon Hewitt, les incitations financières ont été renforcées : 72 % des plans prévoient une décote, 70 % un abondement, et 51 % utilisent les deux leviers. Le montant de l'abondement est aussi en hausse par rapport à 2010.

Surtout, les entreprises s'efforcent désormais de limiter le risque financier pour les collaborateurs (lire ci-dessous). La part d'entreprises proposant un FCPE avec effet de levier, c'est-à-dire nécessitant le prêt d'une banque, a par exemple chuté de 50 % en 2010 à 22 % cette année. Et 26 % des sociétés ont procédé par distribution d'actions gratuites, ce qui exclut de facto toute moins-value.

Pour les salariés qui viennent de mettre la main à la poche pour financer leurs actions, la situation n'en est pas moins inconfortable. Les entreprises concernées devront sans doute renforcer leurs efforts de pédagogie et de communication interne, faute de quoi les plans d'actionnariat salarié, conçus comme des outils de fidélisation et d'engagement, pourraient devenir contre-productifs.

L. S.

Lire l'éditorial de Philippe Escondre page 10

« Les entreprises ne doivent surtout pas faire l'autruche, pour éviter que se propagent la grogne ou les rumeurs »

Que conseillez-vous aux entreprises dont les salariés viennent de souscrire à un plan d'actionnariat salarié ?

Les opérations qui se conduisent ou viennent de se conclure ont été lancées il y a plusieurs mois. A cette période de l'année, il s'agit le plus souvent de plans lancés de manière récurrente, tous les ans ou tous les deux ans, par des entreprises qui en font un rendez-vous régulier avec leur personnel. On peut donc penser que celui-ci est averti des soubresauts de court terme que peut connaître la Bourse. Néanmoins, lorsqu'une situation de baisse du cours survient très rapidement après le lancement d'une opération, comme c'est le cas actuellement, les entreprises ne doivent surtout pas faire l'autruche pour éviter que se propagent la grogne ou les rumeurs sur le mode « la direction savait que cela allait baisser ».

Comment doivent-elles communiquer ?

Elles doivent renouveler la pédagogie faite au moment du lancement de l'opération. Il faut rappeler les



INTERVIEW
JOËL RÉTHORÉ,
RESPONSABLE DU DÉPARTEMENT
ACTIONNARIAT SALARIÉ
CHEZ AON HEWITT FRANCE

« Il faut renouveler la pédagogie faite lors du lancement de l'opération : la valeur intrinsèque de l'entreprise, la nécessité de garder le cap... »

fondamentaux : la valeur intrinsèque de l'entreprise, la nécessité de garder le cap... Expliquer que le temps boursier est court, alors que celui de l'actionnariat salarié est long, et que la correction à la hausse se fera avec le temps. Ce message peut être l'occasion d'une prise de parole du dirigeant, mais il doit également être relayé au sein de l'entreprise, notamment par les managers. De plus en plus d'entre-

prises cotées sont dotées de clubs d'actionnaires : il faut les utiliser pour rassurer.

La préoccupation des salariés dans ce genre de situation est toutefois moins forte que par le passé. D'abord parce que les entreprises ont fait évoluer leur communication lors du lancement de ces plans : auparavant, elles mettaient l'accent sur le retour sur investissement, ce qui pouvait susciter de

fortes attentes. Aujourd'hui, le message est plus centré sur les valeurs de l'entreprise, et la dimension financière n'est abordée que dans un second temps. De surcroît, les plans limitent de plus en plus les risques de perte sèche pour les salariés.

Par quels moyens ?

Les entreprises qui mènent des plans ponctuels, pour renforcer la motivation des salariés, procèdent le plus souvent par distribution d'actions gratuites pour tous les salariés. Dans ces opérations, qui se sont fortement développées depuis 2009 et restent à un haut niveau aujourd'hui, le salarié ne peut par définition qu'être gagnant. Et lorsqu'il s'agit d'opérations récurrentes, les offres avec effet de levier, c'est-à-dire qui s'appuient sur le prêt d'une banque, comportent le plus souvent une clause protégeant l'apport personnel du salarié. Les plans qui ne le font pas sont devenus résiduels. Cela peut tempérer le ressentiment de certains salariés dans les phases de baisse.

PROPOS RECUEILLIS PAR
LIONEL STEINMANN

Exemple concret

Nous avons - pris notre calculatrice et fait les comptes en partant d'un exemple réel qu'un salarié a bien voulu nous confier.

Depuis le 2001 ce salarié épargne pour ces vieux jours dans le PER-CO (ce qui lui permet de bénéficier d'un abondement sur la participation). Rappel il n'y a pas d'abondement sur la participation placé dans le PEG.

Au 29 décembre 2000 il reste sur son épargne salariale 17 521,82 euros de placement des années antérieures (il vidait régulièrement son compte pour assurer la subsistance de sa famille).

Depuis 2001 il verse dans le PER-CO toute sa participation et son intéressement soit **17716,45 euros** en 10 ans.

Il a fait 3 versements volontaires (CET- Carrefour 2000 - autre) pour **8512,47 euros**

Carrefour lui verse sur ces sommes **6217,11 euros** d'abondement.

En 2005 et 2006 fauché il vend des parts et récupère ainsi **12 814,51 euros**.

Soit un total d'épargne salariale de 37 153,34 euros (17521,82 + 17716,47 + 8512,47 + 6217,11 - 12 814,51 euros)

Au 07 septembre 2011 son relevé épargne salariale indique qu'il a une épargne de 32 426,82 euros.

Cherchez l'erreur !!!!

Si Carrefour n'avait pas abondé son compte (30%) ce salarié aurait perdu une partie de son épargne.

Dans cet exemple le montant de l'épargne est placée à 22% sur le Fonds Action Carrefour (un reliquat avant 2000 du temps où c'était le bon placement) le reste est sur les fonds diversifiés. L'action Carrefour c'est -52% en 5 ans.

Ce salarié est avantagé puisqu'il place sa participation dans le perco.





6 fonds chez Carrefour pour placer son épargne salariale, pas un qui ne rapporte !!

Le fond Carrefour court terme sensé protéger notre épargne rapporte moins qu'un Livret A ou Livret de développement durable (ex Codevi) (2,25% au 1er août 2011) !

La CFDT demande que Carrefour compense le manque à gagner des salariés qui lui ont fait confiance et ont placé leur épargne, leur intéressement, leur participation ... dans les Fonds Carrefour.

La CFDT demande la mise en place d'un fond sécurisé dont le rapport garantie ne sera pas inférieur au livret A.

La méthode Coué ?

Intéressement 2011-2012-2013

Au magasin de Chartres (comme ailleurs, en théorie) l'employeur affiche avec régularité les évolutions de l'intéressement.

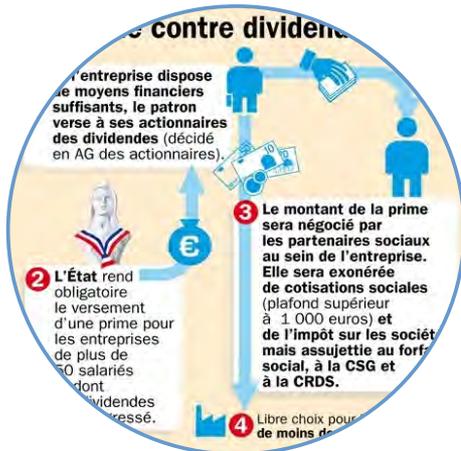
Sur le plan local on espère 300 euros.

Méthode Coué ou réalité économique ?



PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

On partage quand ?



**Prime dividende
la CFDT demande une
négociation.**

Question CFDT:

Carrefour doit-il verser une prime "dividende" à ses salariés sachant qu'en 2011 l'entreprise a accordé à ses actionnaires un dividende exceptionnel

Donc un dividende en hausse par rapport à 2010

La CFDT pense que oui ...

Et vous ?

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011, contenant le principe de la prime « dividendes », a été publiée au Journal Officiel du 29 juillet 2011. La circulaire rappelle que seules sont concernées par cette prime les entreprises remplissant les conditions cumulatives suivantes :

– Sont concernées les entreprises privées et publiques assujetties au dispositif de la participation, et qui emploient plus de 50 salariés.

– avoir versé à ses associés ou ses actionnaires des dividendes dont le montant par action (ou par part sociale) est en hausse par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

La prime doit être mise en place dès lors que le montant par action des dividendes est en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

Le montant de la prime doit être négocié, dans un délai de 3 mois suivant l'assemblée générale qui a attribué les dividendes, dans les mêmes conditions que l'intéressement ou la participation.

Si la négociation n'aboutit pas, un PV de désaccord doit être établi et envoyé à l'inspection du travail. La prime sera alors mise en place de façon unilatérale par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La prime est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 1 200 € par salarié, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social, qui restent dus.

Si une entreprise assujettie se soustrait à l'obligation de négocier, la peine encourue est celle de l'article L. 2243-2 du Code du travail (1 an d'emprisonnement et 3750 € d'amende).





Quimper, Le tribunal de police sanctionne.

Anosognosie ?

*Que se soit de-
vant*

*- les inspecteurs
du travail*

*- les délégués de
la CFDT*

*- les conseils de
prud'homme*

*- le Tribunal de
Police*

- la cour d'appel

*- la cour de cas-
sation*

*Carrefour con-
damné ... ne
comprend tou-
jours pas !*

*Souffrir d'anosognosie
signifie ignorer sa mala-
die.*

Quimper



Chose rare, le directeur de l'hypermarché quimpérois est lui aussi condamné à payer 261 amendes de 50 €.

Carrefour fera appel

« Le tribunal a estimé que les directeurs locaux ne peuvent pas se retrancher derrière la politique nationale de Carrefour », commente Dominique Le Guillou Rodrigues, l'avocate des salariés. Le groupe de grande distribution doit aussi immédiatement verser 15 000 € à la CFDT et 75 € (préjudice des salaires de juillet 2008 et frais de justice) aux 23 salariés.

Chez Carrefour, on ne comprend pas cette double condamnation. « Nous allons faire appel, assure la direction. Notre politique a toujours garanti une rémunération supérieure au Smic. »

Salaires en dessous du Smic : Carrefour sanctionné à Quimper

Carrefour a été condamné pour avoir payé en dessous du Smic 261 salariés, à Quimper, ce vendredi.

Après Paimpol, Brest, Mérignac ou des villes de la région parisienne, c'est au tour du Carrefour de Quimper (Finistère) d'être condamné pour avoir payé en dessous du Smic 261 salariés.

Les faits avaient été constatés par un inspecteur du travail en juillet 2008 et portés en justice par 23 salariés et la CFDT du Finistère. L'affaire a été jugée au tribunal de police de Quimper deux ans après. La décision est tombée ce vendredi : la société Carrefour est condamnée à payer 261 amendes de 1 500 €, soit 391 500 €, presque huit fois plus que les réquisitions du procureur.

Avec la CFDT je gagne !

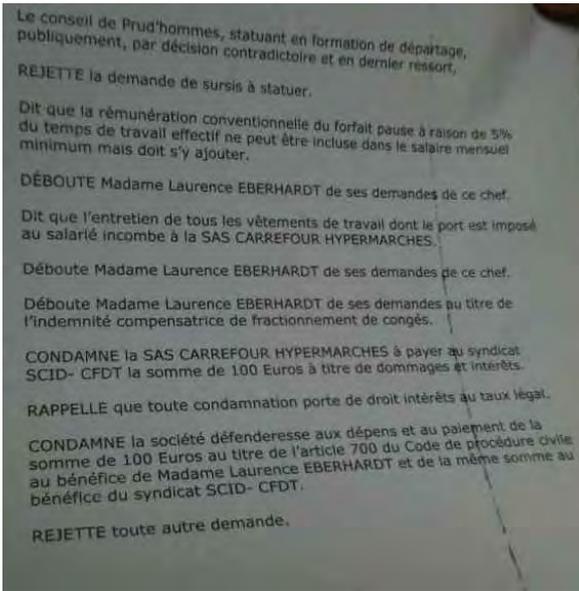
Evry, drôle de justice !

Le juge départiteur du Conseil de Prud'homme (audience de départage) vient de rendre son verdict dans le procès initié par la CFDT et les salariés Carrefour. Comme le font tous les conseils de Prud'homme de France et de Navarre il dit:

- que les rémunération conventionnelle du forfait pause à raison de 5% du temps de travail effectif ne peut être incluse dans le salaire minimum mais doit s'y ajouter

- que l'entretien de tous les vêtements de travail dont le port est imposé au salarié incombe à la SAS Carrefour Hypermarchés.

Il condamne Carrefour à verser 100 euros au titre de l'article 700 du NCPC et 100 euros à la CFDT au titre des dommages et intérêts



Jusqu'à là tout va bien et il confirme ce que dit la cour de cassation, même si la somme est plus que minime.

Mais surprise le juge rejette toutes les autres demandes, pas un sou pour les salariés.

Selon Me Jean-Toussaint Giacomo, avocat des salariés CFDT, c'est «pour des raisons qui semblent être d'ordre matériel que le tribunal a considéré qu'il n'était pas en mesure de chiffrer les rappels de salaire» et a donc débouté les salariés.

Quelque chose ne va pas où alors le juge n'est pas un matheux (dans ce cas il y a des experts) !

On attend le jugement complet et particulièrement les motivations avant de porter notre jugement mais...

Ou Carrefour à tort et doit de l'argent à ses salariés ou Carrefour a raison et ne doit rien !!

Le juge dit Carrefour à tort ... alors un oubli ???

30 août 2011

La victoire d'une caissière

Souvent, Gaëlle Allégret se demande comment elle a pu exercer le métier de caissière pendant sept ans. Comment elle a pu endurer "autant de stress" si longtemps : le vacarme ambiant du magasin, le courant d'air glacial aux caisses situées en face des rayons frais, l'élasticité des horaires (8 h 30-21 h 30 avec trois heures de coupure au milieu), l'obligation de faire deux fermetures de magasin par semaine... Sans oublier les récriminations des clients "qui vous engueulent parce que les prix ne correspondent pas à ceux affichés ou tout simplement parce que la vie est trop chère". Ce n'est toutefois pas pour dénoncer ses conditions de travail qu'elle a décidé d'attaquer l'an dernier son employeur, l'hypermarché Carrefour de Saint-Pierre-des-Corps. Mais parce qu'elle s'estimait lésée sur le plan salarial. Il y a dix jours, le tribunal des prud'hommes de Tours lui a donné raison et a condamné l'enseigne à lui verser 680,93 euros. Une compensation symbolique. Elle en réclamait cinq fois plus.



La solitude !

Le Blog "le Monde" consacre un très bon article à une caissière du magasin de Saint Pierre les Corps (Tours).

Cette salariée a engagée un recours contre Carrefour pour non respect du smic. Elle a menée son combat seule, sans avocat et a tenté d'aller sur le nettoyage des tenues de travail mais là encore elle s'est retrouvée seule. Le tribunal vient de lui accorder 680,90 euros, une compensation symbolique.

Au final après avoir passé 8 ans chez Carrefour avoir été syndiquée et élue CGT la salariée a choisie de prendre un congé sans solde pour se reconvertir loin de Carrefour . Nous saluons son courage.

Cet article montre ce que la CFDT n'a pas voulu, quelques délégués qui vont en justice pour l'exemple. En mobilisant comme à Mérignac 160 salariés, à Mondeville 130, à Nice 139, à Trans 141, à Chartres 116 ...des milliers de salariés la CFDT démontre que l'Union fait la force et les gains obtenus sont conséquents.

La procédure judiciaire suit son cours !

Les milliers de salariés qui ont déposé un dossier en justice découvre avec étonnement ses arcanes. **Petit rappel.**

Le procès prud'homal comporte une phase de conciliation avant de passer en Bureau de jugement.

En cas d'égalité des voix (partage) du bureau de jugement, l'affaire est renvoyée devant le juge départiteur (un magistrat + 4 conseillers prud'hommes).

L'exécution provisoire des jugements prud'homaux peut être ordonnée. Elle est de droit pour les jugements qui ne sont pas susceptibles d'appel.

Voies de recours: la cour d'appel

A moins que le Conseil n'ait ordonné l'exécution provisoire du jugement, l'appel suspend l'exécution du jugement.

L'appel tend à faire réformer ou annuler par la Cour d'Appel un jugement prud'homal.

Il est recevable si l'un des chefs de demande dépasse le taux de compétence en dernier ressort (4 000 euros) ou lorsque l'un des chefs de demande est indéterminé (annulation d'une mise à pied par exemple).

Voies de recours: le pourvoi en Cassation

Le pourvoi en cassation n'a pas d'effet suspensif, Carrefour doit d'abord payer.

Il peut être recevable pour les causes suivantes : violation de la loi - incompétence - excès de pouvoir - vice de forme - manque de base légale - contrariété des motifs.

La cour de cassation n'a pas pour objectif de rejurer les faits mais de vérifier que la loi a été respectée. Il n'est ouvert qu'à l'encontre des jugements rendus en **dernier ressort** par le conseil de prud'hommes ou contre des arrêts de la Cour d'Appel.

L'assistance d'un avocat à la cour de cassation est obligatoire.

La CFDT a confié ses intérêts à Me Hélène Masse-Dessen avocat au conseil d'Etat et à la cour de cassation 13 rue cherche-midi 75006 Paris. C'est elle qui regroupe nos dossiers (et ils sont nombreux).

Devant la cour de cassation Carrefour veut obtenir

- un revirement de la doctrine de la chambre sociale et de la chambre criminelle qui ont dit dernièrement l'illégalité de l'intégration du forfait pause dans le salaire minimum et l'obligation du nettoyage des tenues.

- et surtout gagner du temps car chaque mois qui passe c'est des milliers d'euros de gagnés. En effet un salarié à 5 ans pour réclamer les rappels et accessoires de salaire. Au delà il y a prescription de la demande. C'est le cas pour les milliers de salariés qui n'ont pas suivi les consignes données par la la CFDT depuis 2008.

La justice est lente et le système compliqué (et couteux) mais la CFDT entend bien continuer son chemin et faire rendre gorge à Carrefour des deniers qui nous doivent.



Qui vole un oeuf, vole un boeuf... et pour la salade ?

Licencié de Carrefour pour douze salades offert par un fournisseur.

Un ancien employé d'un magasin Carrefour à Angers avait été licencié pour avoir accepté deux cageots de salades de la part d'un fournisseur

Plus de deux ans après, un ancien employé de Carrefour "Grand Maine" à Angers avait rendez-vous ce lundi devant le conseil des prud'hommes pour contester son licenciement. Licencié pour faute grave, il lui est reproché d'avoir accepté douze salades de la part d'un fournisseur.

C'est un vigile du magasin qui en juin 2009 l'avait dénoncé, selon Bertrand Salquain, son avocat, qui précise que "les laitues étaient destinées à la destruction".

"Le règlement intérieur stipule bien qu'un salarié de Carrefour ne peut accepter aucun cadeau d'un fournisseur, même des salades !", a rétorqué l'avocate du magasin.

Réponse des prud'hommes début novembre.





Déléguée CFDT, Carrefour Rennes Cesson Elle fait la Une !

Les salariés victimes et bourreaux à la fois ?

Ainsi parle, sans langue de bois, François Chérèque, le patron de la CFDT qui s'est imposé depuis une dizaine d'années par sa lucidité et son pragmatisme dans l'action.

L'auteur, au fil des rencontres liées à sa fonction, nous raconte la vogue d'une certaine forme de management par le stress, contre-productif pour l'entreprise elle-même.

Il recueille la parole de ceux qui peinent à la prendre dans leur vie professionnelle et nous décrit les pathologies modernes du monde du travail à l'œuvre dans le secteur privé comme dans l'administration.

Au-delà de ces souffrances, il raconte aussi la fierté de ceux qui aiment leur métier.

Trop souvent les syndicats ont eu une vision un peu manichéenne des choses.

François Chérèque nous exhorte à dépasser désormais les clivages archaïques pour réconcilier, en ces temps de mondialisation accélérée, travail et performance. Un regard à la fois moderne et généreux sur notre société.

Patricia, Romain, Nabila et les autres
François Chérèque septembre 2011
Format : 225 mm x 145 mm 238 pages
EAN13 : 9782226230560
Prix : 18,00 €



Paru dans L'Express n°3139

du 31 août 2011

3 pages à l'occasion de la sortie du livre de François Chérèque qui lui consacre un chapitre.

Sabrina est élue DP et CE CFDT à Rennes Cesson

La force de Sabrina l'invisible

On peut avoir un bac + 4, travailler de nuit comme manutentionnaire dans un hypermarché et garder, à l'image de cette jeune Bretonne, foi en son avenir.

Elle travaille dans un monde où la lumière percante des néons a rendu les humains transparents. Un monde où certains clients, drapés dans une improbable royauté publicitaire, poussent leur Gaddie comme on manœuvrerait un char d'assaut : sans égard pour les dommages collatéraux. « Il y a toujours des impatientes qui tendent le bras pour attraper une bouteille en verre au-dessus de moi et je m'imaginais pas un instant que je pourrais me la prendre sur la tête... », raconte la jeune femme d'un ton calme. C'est une forceuse, Sabrina, et se lamenter n'est pas vraiment sa tasse de thé. Mais ce jour-là, dans l'ambiance colorée de son appartement rennais, elle a accepté de forcer sa nature. Pour « dire qu'un existe, même si on est invisibles ». Sabrina K. est employée d'hypermarché. Elle fait partie de ces salariés « de l'ombre » (agents d'entretien ou de maintenance, plongeurs, etc.) auxquels François Chérèque consacre un chapitre de son livre. Une mosaïque d'hommes et de femmes qui, « jour et nuit, écrit le syndicaliste, agissent pour notre bien-être, notre confort, notre sécurité », mais forment un univers méconnu. Voire méprisé.

Défaire les colis de marchandises le plus vite possible, transporter à bras-le-corps les cartons d'huile de 18 kilos et les sacs de sel de 20 kilos, courir d'une gondole à l'autre : le « taf » de Sabrina, c'est la mise en rayon. De 23 heures à 6 h 30, elle garnit les linéaires en ketchup et mayonnaise, produits halal et fajitas,

bombons et chocolats. Le rythme est « d'enfer », les lombaires à la peine. Mais depuis dix ans qu'elle arpenté les allées XXL de ce temple de la consommation – elle a longtemps été caissière avant de passer manutentionnaire –, la jeune femme a appris à faire

PERSEVÉRANTE
En attendant de décrocher le concours d'agent du patrimoine, Sabrina sait profiter des bons moments que lui offre son métier.

Autant dire que l'apprenti des tâches, chez ces gens-là, on connaît. Mais on ne se plaint pas. « Mon père a choisi son métier, et ma mère aime être au contact des personnes âgées », assure Sabrina. Elle, elle est la seule à se lancer dans de longues études. Par amour pour l'histoire, une passion née dans les livres et auprès d'enseignants enthousiasmants. « On a poussé les élèves de ma génération à être curieux, à s'ouvrir à tout, analyser-t-elle. Bien sûr, c'est une bonne chose et je ne regrette absolument pas mon cursus. J'ai tellement appris : le latin, le grec, même les hiéroglyphes ! Mais, au final, on se rend compte qu'il n'y a pas tant de débouchés que cela. Alors, c'est décevant. » Sans compter que son diplôme a désormais tendance à lui couper les ailes : quand elle postule à des offres d'emploi en bibliothèque, elle est toujours trop qualifiée.

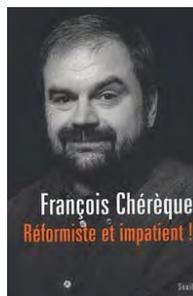
Malgré tout, cette fêrue de handball, qui, dans les cages, a l'habitude de s'en prendre plein la figure, continue de croire en l'avenir. Régulièrement, elle passe des concours pour devenir agent du patrimoine. Et, en attendant, Sabrina n'est pas mécontente de son poste : il y a tous ces bons moments passés entre collègues, mais aussi la fierté du travail bien fait. « J'aime mettre en place un rayon que les gens soient contents de découvrir », glisse-t-elle. Et puis, chacun sait que la crise fustige à tout-va. Alors, pouvoir rassurer ses parents d'un « je vais bien, ne vous en faites pas », ça n'a pas de prix.

NATACHA CZERWINSKI



De 23 heures à 6 h 30, elle garnit les linéaires : le rythme est d'enfer, les lombaires à la peine

31/09/11 L'EXPRESS 31 AOÛT 2011 79



La rentrée à Portet sur Garonne

Portet-sur-Garonne. Rentrée: Carrefour aide les familles

«Carrefour Portet sur Garonne proposent des solutions concrètes pour aider les familles à préparer leur rentrée sereinement et réduire leur budget : une prime de rentrée pour tous de 100 €, une liste de «25 Essentiels» et de nombreuses baisses des prix dans les rayons alimentaires.» précise l'hypermarché dans un communiqué.

Le budget moyen consacré à la rentrée pour un enfant entrant en 6ème est de 187,32 €, (selon l'enquête annuelle Famille de France 2011). Pour aider ses clients à passer ce cap, Carrefour met en place un dispositif d'envergure. Cette prime se présente sous la forme d'un carnet de 10 chèques cadeaux d'une valeur de 10 € à récupérer en ligne de caisse ou à l'accueil des magasins Carrefour. Les réductions sont valables sur les rayons papeterie, maroquinerie, linge de maison, textile et rangement. Pour simplifier le choix des familles, l'hyper propose une liste de 25 produits scolaires estampillés «Les Essentiels de la rentrée» pour seulement 9,90 €. Il s'agit de produits basiques offrant un très bon rapport qualité/prix.

La rentrée des classes est également une période propice pour faire le plein des placards. Carrefour aide les familles à dépenser moins en diminuant le prix de plus de 1 000 produits alimentaires dans son magasins.

La rentrée en Indonésie

Indonésie: Les salariés de Carrefour menacent de faire grève

Les employés de Carrefour en Indonésie pourraient faire grève ce week-end si la revendication d'annuler les sanctions prises à l'encontre de responsables syndicaux n'est pas prise en compte d'ici ce vendredi, a-t-on appris d'un représentant syndical.

Ce syndicat avait été mandaté pour améliorer les contrats de travail des employés de Carrefour. Selon le syndicat, Carrefour aurait ensuite suspendu certains de ses responsables.

La grève pourrait se dérouler lors de l'Aïd el-Fitr [rupture du jeûne du mois de ramadan] le 30 et 31 août prochain, l'une des plus importantes périodes d'achats de nourriture et de vêtements dans ce pays à forte majorité musulmane.

Imam Setiawan, le principal responsable syndical de Carrefour en Indonésie, estime que 2.800 membres du syndicat se joindront la grève, soit un employé sur trois de Carrefour en Indonésie. Selon le porte-parole de Carrefour, toutefois, le syndicat ne compte que 800 membres.

Le distributeur dit penser que ses activités indonésiennes ne seront pas affectées si la grève se produit. Carrefour possède 83 magasins et 28.000 employés en Indonésie, selon Satria Hamid.

La rentrée à Albertville



Gagner plus à quel prix ? La longue grève des caissières d'Albertville contre le travail dominical obligatoire

Elles tiennent bon depuis deux ans. Six caissières d'un supermarché ED-Dia à Albertville, en Savoie, ont décidé de se battre contre le travail dominical que leur direction veut leur imposer. Tous les dimanches, sur le parking du supermarché, soutenues par un prêtre ouvrier, des consommateurs ou le maire de la ville, elles défient ceux qui vou-

draient les voir rentrer dans le rang.

28 août 2011. 96e dimanche chômé pour les six caissières du supermarché ED-Dia (ex-groupe Carrefour [1]) d'Albertville. Bientôt deux ans qu'elles tiennent le piquet de grève chaque dimanche devant le magasin où elles travaillent la semaine. Un banal parking d'une petite zone commerciale de province, au milieu des pompes à essence et des Caddies, qui se transforme alors en lieu de résistance à la société marchande. « On est toujours là et on ne lâche rien », répète chaque dimanche Corinne, l'une des six caissières en lutte.

la suite sur : <http://www.bastamag.net/article1694.html>



Saga des 50 ans d'Auchan: qui possède l'enseigne phare des Mulliez ?

Une action qui paye !

Certes, 94 % des salariés d'Auchan sont actionnaires de l'entreprise qui les emploie. Oui, plus de 137 000 d'entre eux détiennent, collectivement, 11 % du capital du groupe. Ce qui n'en font pas les principaux propriétaires et bien loin de là puisque la famille Mulliez détient tout le reste.

Pour la CFDT, les salariés sont des « propriétaires impuissants » au sein du « meilleur des mondes » d'Auchan. Avec 84 % du capital aux mains de 600 personnes (les actionnaires familiaux), les salariés ne disposent évidemment d'aucune gouvernance.

Pour autant, ce système d'actionnariat privé est sans équivalent

la grande distribution française et européenne. Gérard Mulliez avait mis sa démission dans la balance pour l'imposer à certains membres de sa famille, en 1977. A cette date, la valeur de part dans le fond commun de placement Valauchan s'établissait à 1,88 euros, contre 373 euros aujourd'hui et une seule année négative (- 1,13 % en 2009). Efficace !

A l'occasion des 50 ans d'Auchan la Voix du Nord fait une série d'article et n'a pas oublié un article sur les "partenaires sociaux" dont le délégué syndical central CFDT d'Auchan

Manifestation intersyndicale lors du CCE Auchan le 30 juin



TRAJECTOIRE PERSONNELLE

Guy Laplatine, syndicaliste et écolo, connaît le tempo, plutôt allegro

lundi 01.08.2011, 05:09

L'engagement. Syndical bien sûr, pour Guy Laplatine, délégué central CFDT chez Auchan. Politique aussi, tendance verte. Sportif, pour ce fou de moto, de planche à voile, de bateau... Une passion chasse l'autre. Mais l'envie est toujours la même.



Guy Laplatine dans son jardin. Il est aussi percussionniste à ses heures avec son groupe. Waterproof. PHOTO JEAN-PIERRE BRUNET

Le pot de terre contre le pot de fer. Lui, Guy Laplatine, délégué central CFDT, syndicat minoritaire. Le pot de terre. En face, Auchan, ses 125 hypermarchés en France, 574 dans le monde et ses 750 supermarchés. Le pot de fer. « C'est un peu un sacerdoce ! », lance Guy Laplatine. « J'essaie d'amener une culture plus collectiviste, de faire en sorte que l'intérêt personnel de l'actionnaire salarié ne prenne pas le dessus en permanence. » Alors il est de toutes les batailles syndicales. Toujours prêt à agiter le cocotier et les banderoles militantes.

« J'ai eu très tôt une conscience politique. » Il choisit le Parti socialiste avant de virer Vert. Il ne sait pas trop d'où ça lui vient. Le milieu est modeste. Son père est employé de bureau et sa mère au foyer-vendeuse-couturière. « J'habitais dans une cité ouvrière de Boulogne. Les voisins venaient prendre le café, des gens passaient avec "L'Huma"... »

« Pompier de service »

Lui arrive chez Auchan en novembre 1982. Guy Laplatine est alors technicien au service après-vente du magasin de Saint-Martin-Boulogne. Il se syndique assez vite. « À la CFTC, le seul syndicat dans ce magasin à l'époque. » Les techniciens ne sont pas payés à leur niveau de qualification. Un collègue mène la fronde et obtient gain de cause.

Ce n'est que plus tard que Guy Laplatine plonge dans le grand bain syndical. À la fin des années 90, il crée la section CFDT dans son magasin. La douche est glacée. « J'ai subi des pressions. Ça n'a pas été simple, mais j'ai tenu bon. » Et puis de revendication en manifestation, de tract distribué en drapeau agité, il devient délégué régional puis central CFDT, en 2003. « Je suis un peu le pompier de service. J'éteins le feu et je l'allume aussi parfois, quand il le faut. » C'est lui qui donne l'alerte, en 2004, à propos des temps de pause non rémunérés dans la grande distribution. En 2007, il est aussi l'instigateur de l'action contre le déploiement des caisses automatiques... Il a appris le droit social. Les techniques de négociations. Autodidacte. Même technique quand il s'exerce à la planche à voile, en solitaire, jusqu'à faire partie des cinquante à soixante meilleurs Français. Ou lorsqu'il rachète une ruine pour en faire, lui-même, sa maison. « Quand je me passionne pour quelque chose, je le fais à 200 %. » Alors maintenant que son super arlequin de neuf mètres est retapé, celui qui voulait devenir marin étant enfant a comme une envie de voir le monde en bateau. Un jour. Peut-être.

PAR VALÉRIE SAUVAGE

**Un coup de fatigue ?
Passez à l'orange ...**

FM - PICARDIE 2011



... JE ME SYNDIQUE À LA



On a tous une bonne raison de rejoindre la CFDT

L'Hyper !

